MODE D'EMPLOI DES CONGÉS PARENTAUX
À L'USAGE DE TOUS LES PAPAS



LES CONGÉS PARENTAUX

C'EST **AUSSI** POUR LES **PAPAS** !



EDITRICE RESPONSABLE

Dominique Plasman, Place Saint-Jean ½, 1000 Bruxelles

RÉDACTION

Françoise Claude, Emilie Doutrepont, Sarah Hibo

COORDINATION DE LA PUBLICATION

Joëlle Sambi Nzeba

GRAPHISME

Escape Lab • www.escapelab.com

Merci à Sandrine Danhier pour son aide

La Mutualité Socialiste

LA FORCE DE LA SOLIDARITÉ







AVANT-PROPOS

Voilà quelques années maintenant que d'importantes évolutions ont marqué les pratiques familiales en matière de **congés parentaux.** Grâce à eux, les pères, comme les mères, consacreraient plus de temps à l'éducation de leurs enfants. Toutefois, une réelle implication des pères dans le quotidien de leur progéniture reste relativement timide.

En Belgique, de nouvelles lois ont été votées afin de favoriser un modèle qui laisse plus de place à **l'implication paternelle** au moment de la naissance ou à l'adoption d'un enfant. Bien que la législation soit assez en avance par rapport aux lois européennes, en matière de congé parental, une certaine frilosité à remuer les stéréotypes demeure : l'homme au travail et la femme aux fourneaux. Si cette expression n'est plus qu'une image d'Épinal, les femmes doivent désormais allier, bon gré mal gré, vie professionnelle et obligations familiales. Alors que, la place des hommes et leur implication dans l'éducation des enfants, elles, n'ont pas beaucoup évolué. De plus, tandis que les mères se conditionnent – quasi automatiquement – à freiner leur carrière en cas de naissance ou d'adoption, les hommes eux peinent à trouver leur place de père dans la cellule familiale, même quand la mère de l'enfant leur laisse assez d'espace.

Les congés parentaux, c'est aussi pour les papas !
En nous adressant à tous les papas, qui sont également, autant que les femmes, des acteurs dans la lutte contre toutes les formes d'inégalités, nous espérons inverser la tendance en matière de répartition des tâches familiales. Car nous croyons que le congé parental peut, s'il est partagé, devenir le vecteur d'une meilleure égalité professionnelle et permettre ainsi la **promotion de l'égalité entre hommes et femmes**.

Bon congé ! Bonne lecture !
Dominique Plasman – Secrétaire générale FPS

L'EDUCATION DES ENFANTS, UNE AFFAIRE D'HOMMES AUSSI

Aujourd'hui, davantage d'hommes aspirent à passer du temps avec leurs enfants en parallèle à leur carrière professionnelle. Le travail et la famille sont deux conditions nécessaires à l'épanouissement personnel masculin et féminin. Si travailler pour pourvoir aux besoins de sa famille reste une composante encore importante de l'identité masculine, ce n'est plus la seule valeur pour un nombre croissant d'hommes. Les (nouveaux) pères veulent construire une vraie relation avec leurs enfants, leur apporter de l'affection et de l'attention au quotidien, bref, être présents.

Devenir un « père engagé » peut se faire à tous les âges. Même si la naissance est l'occasion de commencer et si rien ne remplace la confiance et la proximité qu'on peut créer avec un tout-petit, il n'est jamais trop tard pour créer un lien avec son enfant.

En effet, être et devenir père est une occupation de longue durée qui offre de nombreuses occasions d'apprendre et d'acquérir de l'expérience.

Nous sommes donc face à une **évolution des mentalités** qui prend en compte le fait que les pères, à partir de la naissance de leur enfant, sont eux aussi amenés à exercer un rôle dans les soins à lui apporter. C'est pour répondre à ces nouveaux besoins que **le congé de paternité a été allongé, depuis le 1er juillet 2002, de 3 à 10 jours**.

1996 **Directive européenne sur le congé parental** (96/34/CE)

1997 **Congé parental** (transposition de la directive européenne)

2002 **Le congé de paternité passe de 3 à 10 jours**
(revendication des FPS de 1994)



LES OUTILS

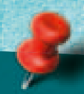
Vous souhaitez passer plus de temps avec votre enfant mais vous ne voulez pas mettre votre carrière en danger ? Aucun problème ! Plusieurs mesures permettent de faciliter l'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle, de prendre du temps pour s'occuper de ses enfants tout en travaillant. Les pouvoirs publics proposent **diverses possibilités de congés** qui permettent aux parents d'alléger voire d'interrompre temporairement leur temps de travail avec une **garantie de réintégrer son poste au terme du congé**. Certains congés sont réservés aux mères (congé de maternité), d'autres aux pères (congé de paternité) et d'autres encore sont accessibles aux hommes et aux femmes (congés d'adoption et parental). A côté de cela, les parents peuvent avoir recours aux services de garde d'enfants pour rester en emploi notamment lorsque l'enfant n'est pas encore en âge d'aller à l'école ou en dehors des heures scolaires.

Le congé de paternité

Etre présent lors de la naissance et dans les premiers instants de la vie de son enfant est le souhait de beaucoup de pères. Le congé de paternité vous offre la possibilité de passer un peu de temps avec votre enfant dès ses premiers mois. Presque tous les hommes prennent un congé de 3 jours et le nombre de pères qui font usage des 10 jours de congé est en constante augmentation. En 2003, l'INAMI a enregistré 49 002 demandes d'allocation pour congé de paternité contre 61 246 en 2008, **soit une augmentation de 125%**.



10 JOURS DE CONGÉ DE PATERNITÉ





Dans le privé

Les salariés du secteur privé et les contractuels de la fonction publique ont le droit de bénéficier de 10 jours de congé à l'occasion de la naissance d'un enfant. Ces 10 jours doivent être pris dans les 4 mois à partir de la naissance de l'enfant. Les 3 premiers jours, le travailleur conserve sa rémunération complète à charge de l'employeur et les 7 jours suivants il reçoit une indemnité de 82 % du salaire brut (plafonné à environ 100€ par jour).



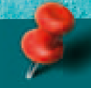
Dans le public

- Etant donné la complexité de l'organisation de la fonction publique en Belgique, il est impossible de donner ici tous les détails. Les fonctionnaires et les contractuels ont également droit à des congés de paternité. Renseignez-vous auprés de votre syndicat ou de votre employeur.

- **Conversion du congé de maternité en congé de paternité :** En cas d'hospitalisation ou de décès de la mère il est possible de convertir les périodes non utilisées du congé de maternité en congé de paternité.

Le congé d'adoption

Les personnes qui adoptent un enfant ont droit à un congé d'accueil (appelé congé d'adoption dans ce cas) pour accueillir l'enfant, apprendre à le connaitre, etc. **La mère et le père ont tous deux droit à ce congé exactement dans les mêmes conditions.**

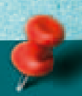




• **6 semaines de congé pour adoption :**
Ce congé doit être pris dans les deux mois qui suivent l'inscription de l'enfant (au registre de population) comme faisant partie du ménage. Il consiste en une période ininterrompue d'une semaine minimum et de maximum 6 semaines si l'enfant a moins de 3 ans (et 4 semaines s'il a plus de 3 ans). Le congé doit être pris par semaines entières. La rémunération est à charge de l'employeur les 3 premiers jours puis le travailleur reçoit une allocation forfaitaire de la mutuelle (max. 70 € par jour).

Le congé parental

En tant que parent, vous pouvez être amenés à vouloir consacrer plus de temps à votre enfant. Soit parce qu'il rencontre quelques difficultés scolaires, problèmes de santé, problème de garderie etc., ou simplement pour le voir grandir ! **C'est possible, et ce jusqu'au douzième anniversaire de votre enfant**. Etre travailleur et parent ouvre le droit à un congé parental. Ici aussi, les droits sont donc les mêmes qu'on soit le père ou la mère, et le même enfant ouvre ces droits à chacun de ses deux parents.



• **Evolution du nombre de congés par année :**

2002	**1020**
2003	**2398**
2004	**3596**
2005	**4693**
2006	**5940**
2007	**6964**
2008	**8200**

- **3 mois de congé parental :**

Les parents d'un enfant de moins de 12 ans, peuvent choisir d'interrompre leur carrière professionnelle pour se consacrer davantage à son éducation.

Le travailleur peut choisir de s'absenter :

- **3 mois à temps-plein** (l'interruption à temps-plein se fait par 1 mois complet).
- **6 mois à ½ temps** (interruption de 2 mois minimum).
- **15 mois à 1/5 de temps** (5 mois minimum, pour autant que le travailleur ait 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise).

L'allocation octroyée en cas d'interruption complète pour un emploi à temps-plein s'élève à **653,23 € net** (01/09/2008).

BON À SAVOIR !

Le congé parental est assorti d'une protection contre le licenciement. Un travailleur ne peut être licencié pour cette raison à partir du jour où il fait la demande de son congé jusqu'à trois mois après le retour du congé (cela est valable aussi pour le crédit-temps (voir plus loin). Toutefois, l'employeur peut licencier le travailleur pour tout motif étranger à la prise de congé, s'il peut le prouver.

Le congé de paternité, le congé parental et le congé d'adoption sont assimilables à des périodes d'activité de service, c'est-à-dire que ces jours de congé sont considérés comme des périodes de travail et sont comptabilisés comme tels pour le calcul de la pension.

AUTRES MESURES PERMETTANT UNE MEILLEURE ARTICULATION TRAVAIL-FAMILLE

Crédit-temps - interruption de carrière

Le système de crédit-temps général permet à tout travailleur de bénéficier d'une suspension totale d'activité ou d'une réduction de ses prestations de travail à mi-temps pour une période d'un an sur l'ensemble de la carrière qu'elle qu'en soit la raison. Il peut aussi opter pour une réduction des prestations d'1/5ème temps pendant une période de 5 ans maximum qu'il peut répartir sur l'ensemble de la carrière. L'allocation, à temps-plein, est d'environ 400 ou 500 € (selon l'ancienneté acquise au sein de l'entreprise pour laquelle il travaille au moment de la demande de congé).

BON À SAVOIR !

Dans certains secteurs, une convention collective de travail permet d'allonger le crédit-temps à 5 ans. L'allocation de l'ONEM est prévue seulement pour un an. Mais le travailleur peut demander à bénéficier de l'allocation pour la période de 5 ans pour le motif de prendre soin de son enfant jusqu'à l'âge de 8 ans. *

* Pour plus d'informations
www.onem.be

Congé sans solde

Travailleur et employeur peuvent toujours décider de commun accord de suspendre l'exécution du contrat de travail pour une durée déterminée. Cette pratique n'apporte cependant pas de protection particulière au travailleur et mérite d'être soigneusement réfléchie.

Démission

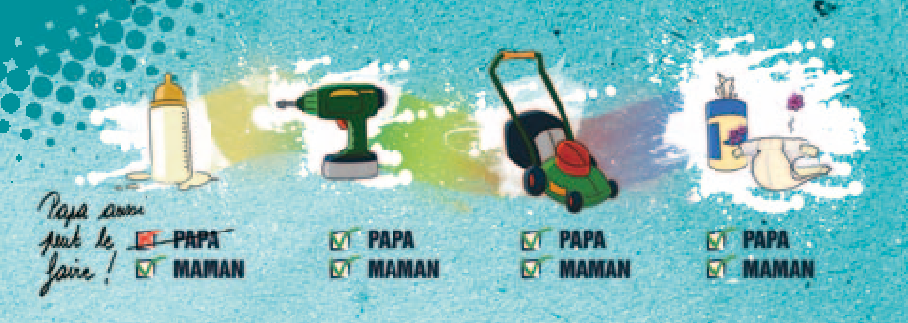
Si le travailleur choisit de démissionner pour se consacrer à ses enfants, **il ne touche aucune allocation lorsqu'il s'occupe de celui-ci mais il préserve son droit aux allocations de chômage pendant une période de 3 ans** (à partir de la naissance de l'enfant, pour autant qu'il consacre au moins 6 mois à l'élever). Il recevra ses allocations quand il sera à nouveau disponible sur le marché du travail et inscrit comme demandeur d'emploi. Ici aussi, on ne peut conseiller que la plus grande prudence.

LES FREINS

Les stéréotypes

Les hommes qui souhaitent être présents plus régulièrement auprès de leur enfant sont souvent confrontés à une **représentation traditionnelle des rôles hommes/femmes** encore très prégnante dans la société : l'homme gagne-pain et la femme au foyer.

Beaucoup de pères hésitent encore à s'écarter de ces schémas de peur de ne pas être considérés comme de « vrais » hommes. Mais comme nous l'avons déjà mentionné, un nombre croissant d'entre eux font le choix de prendre un congé ce qui participe à la création de **nouveaux rôles et d'une nouvelle identité masculine** qui, à terme, permettront de déconstruire les stéréotypes.



Les revenus

Très souvent, dans un couple, lorsqu'il faut prendre un congé pour s'occuper d'un enfant, c'est le conjoint qui gagne le moins qui fera le « choix » de s'arrêter momentanément de travailler ou de réduire son temps de travail. L'écart salarial entre hommes et femmes fait qu'il est souvent plus rentable que ce soit la femme qui prenne en charge l'éducation des enfants en cessant ou en diminuant son activité professionnelle.

Si vous souhaitez vous investir davantage dans votre famille et dans votre rôle de père, vous sentez peut-être néanmoins peser sur vous l'obligation financière de rester en emploi. Si tel est votre cas, vous trouverez plus que probablement un mode d'allègement du temps de travail qui vous correspond.

Simulation 1 : revenu d'un isolé travaillant à temps-plein et ayant 2 enfants à charge



Type d'interruption	Salaire net (temps plein)	Allocation (depuis le 01.09.08)	Salaire + allocation
Congé parental à temps plein	1 500 € 2 500 €	653,23 € 653,23 €	653,23 € 653,23 €
Congé parental à mi-temps	1 500 € 2 500 €	301,1 € 301,1 €	1349 € 1816 €

Congé parental à 1/5ème temps	1 500 € 2 500 €	137,37 € 137,37 €	1480 € 2264 €
Crédit temps à temps-plein	1 500 € 2 500 €	399,38 € * 399,38 € *	399,38 € * 399,38 € *
Crédit temps à mi-temps	1 500 € 2 500 €	184,09 € 184,09 €	1232 € 1700 €
Crédit temps à 1/5ème temps	1 500 € 2 500 €	156,44 € 156,44 €	1498 € 2283 €

* Allocation pour moins de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise.
Si plus de 5 ans d'ancienneté, vous trouverez l'information sur **www.onem.be**

Simulation 2 : revenu d'un cohabitant, travaillant à temps-plein et ayant 2 enfants à charge

Type d'interruption	Salaire net (temps plein)	Allocation (net, depuis le 01.09.08)	Salaire + allocation
Congé parental à temps plein	1 500 € 2 500 €	653,23 € 653,23 €	653,23 € 653,23 €
Congé parental à mi-temps	1 500 € 2 500 €	301,1 € 301,1 €	1349 € 1816 €
Congé parental à 1/5ème temps	1 500 € 2 500 €	102,15 € 102,15 €	1444 € 2229 €
Crédit temps à temps-plein	1 500 € 2 500 €	399,38 € * 399,38 € *	399,38 € * 399,38 € *
Crédit temps à mi-temps	1 500 € 2 500 €	155,54 € 155,54 €	1204 € 1671 €
Crédit temps à 1/5ème temps	1 500 € 2 500 €	95,11 € 95,11 €	1437 € 2222 €

* Allocation pour moins de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise.
Si plus de 5 ans d'ancienneté, vous trouverez l'information sur **www.onem.be**

L'attitude de l'employeur et des collègues

Vous avez envie de passer du temps avec votre enfant et de réduire votre temps de travail mais la réaction de votre milieu de travail à l'annonce de la nouvelle vous freine dans votre élan ? Cette initiative est pourtant excellente tant pour vous que pour votre employeur. Si la culture du productivisme est encore présente dans les entreprises, elle évolue petit à petit vers la reconnaissance qu'un homme heureux est un salarié productif ! En effet, les études montrent que **l'épanouissement familial peut favoriser l'épanouissement professionnel et accroître ainsi la productivité du travailleur**.



BON À SAVOIR !

Pour demander plus de flexibilité à votre patron, négociez cela comme une proposition d'affaire qui arrange les deux parties et pas comme un service qu'il vous rend ! Après tout, le fait d'avoir du temps à consacrer à votre famille libèrera votre esprit, diminuera votre taux de stress et vous permettra de mieux vous consacrer au boulot durant les heures de boulot ! Il y sera aussi gagnant que vous ! De plus, ce qu'on apprend en gérant une maison et les besoins des enfants peut se révéler très utile dans l'emploi : sens de l'organisation, capacité d'anticipation, aptitude à accomplir plusieurs tâches dans le même laps de temps, gestion de l'urgence, capacité de garder son calme et sa sérénité, et même ... « orientation-client » !

LE MOT DE LA FIN

La question de l'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle est bien loin d'être résolue, et elle continue de peser essentiellement sur les épaules des femmes. C'est que, même si les rapports sociaux entre les sexes ont beaucoup évolué, la famille reste un bastion très conservateur dans ce domaine : la loi non écrite qui veut que les femmes se désengagent beaucoup plus que les hommes de leur métier pour s'occuper des enfants n'en est qu'une manifestation parmi d'autres…

Par définition, temporaires, les congés, même les mieux adaptés, ne pourront jamais résoudre à eux seuls cette impossible équation : élever ses enfants tout en gardant une profession et l'autonomie financière qui va avec. C'est pourquoi nous maintenons que la seule solution tenable à long terme pour les parents travailleurs est une offre d'accueil suffisante, de qualité et de proximité, adaptée à tous les enfants de 3 mois à 12 ans. Ce qui ne nous empêche pas de porter aussi des revendications en matière de congés. **Les congés et une certaine flexibilité dans les horaires de travail sont d'ailleurs un réel besoin et un réel désir pour la plupart des travailleurs-ses**. Mais dans cette revendication-ci comme dans toutes les autres, **notre première préoccupation restera toujours l'égalité des femmes et des hommes** tant dans la famille que sur le marché du travail.

Dans cette optique, nous ne soutenons pas les actuelles propositions d'allongement du congé de maternité. Car les craintes de beaucoup d'employeurs au moment d'engager une femme restent bien réelles. Tant qu'il y aura une telle différence entre les effets d'une naissance pour un homme et pour une femme, on ne pourra pas parler d'égalité des mères et des pères face à l'emploi.

Qu'on nous comprenne bien, les congés destinés à récupérer des fatigues de la grossesse et de l'accouchement restent bien sûr et resteront toujours l'apanage des femmes. Mais au-delà des

quelques semaines que cela recouvre, l'éloignement du travail, les éventuelles pertes de revenu et les conséquences pour la carrière doivent être **équitablement partagés entre les parents** tout comme la joie de voir grandir son enfant et de créer avec lui un lien proche dès son plus jeune âge.

Nous revendiquons donc un allongement du congé de paternité et nous soutenons que tant qu'il ne sera pas rendu obligatoire, comme l'est en grande partie le congé de maternité, les craintes, les stéréotypes voire dans certains cas les menaces risquent de tuer dans l'œuf les meilleures volontés. Les pouvoirs publics et les partenaires sociaux ont à mener des actions concrètes pour casser les stéréotypes sexistes concernant les rôles familiaux : à l'école et même à la crèche, dans l'emploi, dans la publicité... Ils peuvent aussi concevoir une politique de congés familiaux égalitaires, et donc attractifs pour les hommes, en s'inspirant par exemple des expériences d'autres pays.

Cette campagne **« Papas, osez l'aventure ! »** est la petite pierre que nous voulons apporter aujourd'hui à l'édifice de l'égalité. Ce n'est pas la première, et ce ne sera certes pas la dernière!



CONGÉ PARENTAL TEMPS PLEIN

MI-TEMPS

INTERRUPTION DE CARRIÈRE TEMPS-PLEIN

INTERRUPTION DE CARRIÈRE MI-TEMPS

CONGÉ PARENTAL 1/5ème TEMPS



POUR TOUTES INFOS :

WWW.CONGESPARENTAUX.BE • INFO@CONGESPARENTAUX.BE • TEL : 02/515 04 01

Editrice responsable : Dominique Plasman, ½ Place Saint-Jean - 1000 Bruxelles